



# UNID<sup>®</sup>

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA  
PARA EL DESARROLLO

**Plan de Formación para Colaboradores**

Fecha de elaboración	Fecha de revisión y autorización	
03 de enero de 2018	Marzo 2018	
Elaboró	Revisó	Autorizó
Capital Humano	Dirección de Capital Humano	Dirección de Capital Humano

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	3
<b>Objetivo</b> .....	3
<b>Información básica del plan de formación</b> .....	4
<b>Estructura del plan</b> .....	4
<b>Perfiles</b> .....	4
<b>Ámbitos</b> .....	5
<b>Cursos que integran el plan de formación</b> .....	6
<b>Ventajas del plan de formación</b> .....	7
<b>Evaluación</b> .....	8
<b>Conclusiones</b> .....	8

## **Misión**

Promover la formación integral de personas, ofreciéndoles una educación de calidad, con experiencias laborales y formativas que les convierta en profesionales competitivos y socialmente responsables.

## **Introducción**

En UNID el aprendizaje y formación del personal administrativo se relaciona con aspectos como son las características del personal, las nuevas relaciones familiares, la importancia de las nuevas tecnologías en los procesos de aprendizaje y los desafíos que implican adaptar el carácter propio a la realidad actual.

Es por eso que se necesita realizar un diseño de formación inicial y permanente de las personas que trabajan en nuestros campus, si queremos responder realmente a los retos que nos plantean estos cambios para dar un mejor servicio a nuestros colaboradores. Todos los colaboradores de UNID deben de formarse con base al plan que se elabore, pero debemos detectar qué perfiles son más necesarios potenciar para el futuro de nuestra institución.

## **Objetivo**

El colaborador UNID identificará sus mayores habilidades y competencias por medio de los cursos implementados en el plan de formación para poder elaborar con mayor facilidad sus actividades laborales, además, de cumplir con los objetivos de la institución. El plan de formación tiene tres objetivos específicos para apoyar a los colaboradores:

- ✓ Estructurar la formación y asegurar el acompañamiento a las nuevas incorporaciones de la institución.
- ✓ Desarrollar los procesos de formación permanente de las personas que trabajan en todo el sistema UNID.
- ✓ Dar respuesta a las necesidades formativas que surgen tanto desde el entorno como desde la institución.

### **Información básica del plan de formación**

- Número de colaboradores a capacitar:
- Tipo de formación: Individual – Grupal – A distancia
- Perfiles de los colaboradores: Rector, Vicerrector, Director, Subdirector, Gerente, Coordinador, Asesor, Promotor y Auxiliar
- Descripción de actividades: Contenido de los cursos, actividades, evaluaciones y eficiencia del cumplimiento por Campus
- Clasificación del plan de formación: Audiovisual

### **Estructura del Plan**

Para el desarrollo de plan de formación se realizan análisis, se formulan los contenidos, objetivos y el grupo meta del programa de capacitación. Además, debe constar de diferentes fases como son:

Fase 1: Análisis de la situación (detección de necesidades)

Fase 2: Diseño del plan de formación (contenidos)

Fase 3: Implementar el plan de formación

Fase 4: Evaluación del plan de formación (evaluaciones de cursos)

Fase 5: Seguimiento del proceso (retroalimentaciones)

Las áreas de aprendizaje que pretende atender el plan de formación UNID son las cognoscitivas, afectivas y psicomotriz. La idea de insertar estas tres áreas permite abarcar al colaborador de manera integral y al redactar los objetivos la posibilidad de hablar en un lenguaje común y comprensible para todo el Sistema.

## Perfil de Aplicaciones



**Rector:** Dirigir e impulsar las estrategias administrativas y de planeación acordadas por el consejo para llevar a UNID a que cumpla su misión con alta contribución social y sustentabilidad económica creciente.

**Vicerrector:** Planear, acompañar y medir a los directores y coordinadores de promoción para el cumplimiento de sus metas.

**Director:** Dirigir al equipo académico y administrativo hacia el cumplimiento de los objetivos, los cuales son; crecimiento de matrícula total, calidad académica y rentabilidad financiera. Promover la eficiencia, generar ambientes cordiales de trabajo y fomentar un compromiso de integración de los empleados hacia la filosofía UNID.

**Subdirector:** Establecer las estrategias necesarias para la adecuada operación escolar de la institución, a través de procesos eficientes encaminados a la mejora continua.

**Gerente:** Regular, vigilar y controlar la gestión administrativa.

**Coordinador:** Apoyar al crecimiento y consolidación de la UNID a través del posicionamiento de la marca UNID y del incremento de la matrícula utilizando estrategias de promoción efectivas.

**Asesor:** Proporcionar soporte técnico al personal administrativo en las oficinas.

**Promotor:** Apoyo los procesos operativos de promoción.

**Auxiliar:** Brindar apoyo en la gestión administrativa de la oficina para asegurar un correcto registro de sus gastos y control sobre las incidencias del personal administrativo.

En UNID se debe generar la cultura de estar formándose continuamente a nivel personal y profesional. Con el plan de formación se contempla vislumbrar cambios significativos y dedicar los recursos necesarios para el crecimiento del personal en la institución.

UNID se enfocará en el fortalecimiento de las diferentes disciplinas que se trabajan dentro de la institución y las que en un futuro se vayan a crear, y para ello, invertirá en la formación de administrativos en el área académica, tecnológica, financiera, administrativa y de negociación. Esto permitirá superar los retos planteados por el sistema de educación, a partir de las necesidades y debilidades que se visualizan en los administrativos para el ejercicio adecuado de sus responsabilidades.

Los ámbitos que maneja el Plan de Formación son los siguientes:

- **Humano:** Comprende la importancia que tiene el desarrollo humano para el clima laboral, el desempeño profesional y el reto del bienestar y calidad de entrega en su puesto.
- **Profesional:** Se considera importante manejar este ámbito, ya que surge la necesidad de una o más personas de superarse en los diferentes ámbitos laborales que estén a su alcance. El desarrollo profesional comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización.
- **Cultural:** Las personas se desenvuelven y se relacionan con otras personas incluso con otros países, esto se lleva a cabo a través de diversas instituciones culturales con las que se tiene relación en la vida cotidiana como son: literatura, música, cine, danza; pintura, teatro y otras expresiones artísticas que son esenciales para el óptimo desarrollo de las personas que laboran en UNID.
- **Comercial:** Resulta fundamental saber de este tema, ya que la gestión para el cumplimiento de los objetivos de la institución, pertenecen al ámbito de actuación y de decisión de UNID influyendo considerablemente en la estructura empresarial.



## **Ventajas del Plan de Formación**

- Los procesos formativos deben ser entendidos como procesos y no como acciones puntuales.
- Los aspectos a trabajar en la formación deben tener como objetivo transformar y mejorar nuestra práctica educativa y de valores.
- Cualquier acción formativa siempre debe tener prevista la manera de que los colaboradores reflexionen sobre su realidad y puedan adquirir nuevas herramientas y competencias que la mejoren.
- La personalización de la formación y mantener el equilibrio entre modelos presenciales y no presenciales es clave para el éxito del colaborador.
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
- Alimentar la confianza y eliminar los temores de crecimiento dentro de la institución.

## **Evaluación**

Es fundamental tener una evolución del plan de manera que se vaya adaptando a las necesidades del colaborador UNID. Una manera de verificar que el plan está funcionando en los administradores es con los siguientes puntos:

- Verificar si se han realizado las acciones formativas. En caso de que no sea positivo el resultado, habrá que reprogramar las acciones.
- Analizar a detalle los resultados.
- Medir el grado de satisfacción de los administrativos.
- Revisar y actualizar las necesidades detectadas en la evaluación.

## **Conclusiones**

El plan de formación que realiza el área de Capital Humano es un factor estratégico para UNID, contar con personal que posea las competencias necesarias para cada función es determinante en el cumplimiento de los objetivos definidos por la institución, por ello la formación necesariamente debe ser considerada una inversión que beneficia al empleado pero que redundará siempre en un desempeño de eficiencia y calidad para UNID. Así mismo es importante mencionar como influye la formación y el desarrollo como elemento motivador para los colaboradores de UNID, incentivándolos a mejorar día a día en sus tareas, desarrollando actitudes y destrezas, situación valorada por estas que sienten que el desarrollo de sus capacidades son consideradas fundamentales para el éxito de UNID en su conjunto.